

**INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK BENER
DAM DEVELOPMENT PROJECT PACKAGE II
IN KAB. PURWOREJO, CENTRAL JAVA**

Oleh:

Sugianto,

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Email: sugie_papua@yahoo.co.id

Abdul Rahman Mus

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Email: rahmanmus@mail.com

Jamaluddin Bijang

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Email: jamalbijang@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Agustus - 2022

Accepted 25 Agustus - 2022

Available Online

30 September - 2022

Abstract

The results of this study indicate that: (1) Motivation has a direct effect on employee performance, which is indicated by the value of the regression coefficient is positive and the degree is significantly smaller than the standard significant degree. (2) Competence has a direct effect on employee performance, which is indicated by the value of the regression coefficient being positive and the degree is significantly smaller than the standard significant degree. (3) Compensation has a direct effect on employee performance, which is indicated by the value of the regression coefficient being positive and the degree of significance is smaller than the standard significant degree. (4) Competence motivation and compensation have a unidirectional effect on employee performance together or simultaneously, which is shown by the F arithmetic value which is greater than the F table value.

Keyword :

*Motivation, Competence,
Compensation, Employee
Performance*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya (Busro, 2019). Orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik, artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain (Fahmi, 2009). Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan (Ferdinand, 2014).

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Gefen, 2004). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya

(Ghozali, 2016). Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi- fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Ghazali, 2016). Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah (Habibullah, 2009). Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam

menjalankan tugas- tugasnya di organisasi (Hariandja, 2007).

Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001).

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan (Murty, 2012). Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi (Ndjorge, 2015). Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (core competency) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (corebusiness). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi orang lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi (Rahmawati, 2006). Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi (Septerina, 2018).

Selain kompetensi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan (2011). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang

Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Demikian juga dengan motivasi, menurut Handoko (2008), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, di mana motivasi merupakan adalah suatu konsep yang kita gunakan jika

menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat.

Motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Katiandagho, 2014). Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya (Latief, 2019). Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi (Mekel, 2014).

Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Motivasi yang tepat akan memacu daya pengerak dan menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal dan karyawan yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2008: 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar performance yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2010: 317-318)

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Bendungan Bener Paket II

	Jumlah Karyawan (Orang)	Indikator Penilaian	Hasil Penilaian
2021	40	Kualitas,	Baik
2020	40	Kuantitas,	Baik
2019	38	Ketepatan	Cukup
2018	37	Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Absensi	Sangat Baik

Dari tabel tersebut dapat dilihat, bahwa pada dasarnya penilaian kinerja pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah baik. Terjadi penurunan yang drastis pada tahun 2019 dari tahun 2018. Hal ini disebabkan oleh tidak efektifnya pengerjaan tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas juga menjadi alasan penilaian dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentunya memiliki standarisasi atas kinerja tersebut. Ketidak sesuaian realita yang terjadi dengan standarisasi tersebut mengakibatkan penurunan penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi di atas, maka ingin diteliti mengenai keadaan tersebut dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi terhadap karyawannya adalah motivasi. Motivasi akan memberikan dorongan alami kepada seseorang untuk

melakukan sesuatu. Motivasi juga merupakan penggerak yang akan membuat seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Winardi (2013) mengemukakan bahwa istilah motivasi berasal dari kata latin yakni *move* yang berarti menggerakkan. Sedangkan Suwatno (2014), motivasi didefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut. Nawawi (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Isbandi dalam Hamzah Uno, 2006). Meokijat (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optima.

Kompetensi

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata

dasarnya yaitu kompeten yang memiliki arti cakap, mampu atau terampil. Dalam konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (the ability to perform). Hal ini dikarenakan ketidakefektifan suatu pekerjaan bisa dipengaruhi oleh keterampilan dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perilaku atau sikap saat menghadapi pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

Mulyasa (2007). "kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kompensasi

Tenaga kerja jika dihubungkan dengan peranan dan pendapatannya dapat dibedakan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dengan buruh. Pengusaha merupakan setiap tenaga kerja yang mendapatkan laba (profit) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini tidak menentu tergantung dari besar kecilnya laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan

sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh kompensasi sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Besarnya kompensasi telah ditentukan sebelumnya pada saat kontrak kerja, sehingga karyawan bisa mengetahui besarnya imbalan yang akan diterimanya. Kompensasi ini yang akan dipergunakan oleh karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Besarnya kompensasi menggambarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya sehingga akan terlihat gaya hidup, status ekonomi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika upah yang diperoleh karyawan tinggi, maka kemungkinan jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya banyak pula. Oleh sebab itu penilaian kinerja dan kepuasan kerjanya akan semakin baik. Di sinilah berarti kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga dan jasa (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2016) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2016) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2016) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Gomes (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan

tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Marihot Tua Efendi (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2015) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hani Handoko (2015) pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam instansi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai, 2015)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal/sebab akibat.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono). Penelitian kausal (Causal Research) bertujuan untuk melihat hubungan antara beberapa variabel yang belum pasti, Umar menyebutkan bagaimana desain kausal berguna untuk menganalisa bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain, dan juga berguna pada penelitian eksperimen dimana variabel independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependen secara langsung. Penelitian kausal juga bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel (Erlina).

Penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.". Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Satu variabel dependen pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y serta. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi sering juga dikatakan seluruh anggota yang tergabung dalam sebuah ikatan dalam sebuah wilayah tertentu. Dalam penelitian ini didapatkan populasi adalah data pimpinan dan daftar karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek

Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang diambil menurut teknik pengambilan sampling. Sampel diambil jika populasi terlalu banyak, sehingga sangat sulit untuk dipelajari. Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang dianggap layak mewakili populasi. Melihat populasi dalam penelitian terlalu tidak terlalu banyak, maka dalam penentuan sample menggunakan metode jenuh, yaitu anggota populasi semua menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda atau MRA (Multiple Regression Analysis) dengan menggunakan program Statistic Package for Social Sciences (SPSS). Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Muhidin dan Abdurahman). Sejalan dengan pendapat tersebut, Priyatno menyatakan bahwa analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dari kedua pendapat ini dapat disebutkan bahwa analisis regresi berganda akan melibatkan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan menggunakan analisis statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap dependen. Pengaruh yang dapat terjadi memungkinkan tiga jenis, yaitu pengaruh yang searah atau positif, pengaruh tidak searah atau negatif, dan tidak berpengaruh. Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) dengan dua persamaan hubungan antara variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,211	1,038		3,094	,004
Motivasi	,467	,070	,594	6,688	,000
Kompetensi	,223	,079	,214	2,825	,008
Kompensasi	,230	,068	,224	3,371	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 3,211 + 0.467x_1 + 0.223x_2 + 0.230x_3$$

- 1) Konstanta (a) sebesar 3,211, artinya jika semua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan Kompensasi kerja (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 3,211.
- 2) Koefisien regresi (b1) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,467; artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,467. Koefisien bernilai positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi (b2) untuk variabel kompetensi kerja (X2) sebesar 0,223; artinya jika variabel kompetensi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,223. Koefisien bernilai positif antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi (b3) untuk variabel kompensasi kerja (X3) sebesar 0,230; artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,223. Koefisien bernilai positif antara kompensasi kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah ini membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melihat seberapa besar hubungan langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan regresi linear berganda.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 40 yang terdiri dari karyawan

PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dapat diketahui bahwa laki-laki berjumlah 23 orang atau sebesar 57,5% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%. Jenis kelamin dianggap penting karena umumnya laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan faktor fisik laki-laki jauh lebih besar dari pada perempuan, terutama bidang pekerjaan yang lebih mengurus tenaga. Dalam beberapa pekerjaan, sifat maskulin lebih dibutuhkan dari pada sifat feminim yang tentunya dipengaruhi oleh jenis kelamin. Selanjutnya pada karakteristik berdasarkan usia atau tingkatan umur diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan umur antara 21 sampai 40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 50%. Usia yang dianggap produktif karena mampu menyerap dan menerima hal yang baru serta memiliki semangat yang tinggi. Secara teori usia dibawah 20 tahun belum memiliki kematangan skill dan pengalaman, serta masih dalam proses pendidikan. Sedangkan usia diatas 40 tahun telah mengalami penurunan kondisi fisik individu. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S1) memiliki angka yang lebih banyak yaitu 30 orang dengan persentase 75%. Tingkat pendidikan yang tinggi dianggap lebih produktif dalam melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, serta usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seseorang tenaga kerja. Dalam karakteristik masa kerja, masa kerja juga berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Makin lama seseorang bekerja pada bidang yg sama, maka main banyak pengalaman yang didapatkan serta akan terbiasa dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya. Pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah jumlah karyawan yang memiliki jumlah terbesar adalah pada masa kerja 16 – 20 tahun yaitu 14 orang atau sebesar 35%.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta melihat pengaruh secara bersamaan seluruh variabel independen yaitu

motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama.

Berikut akan di uraikan pengaruh langsung antara variabel dalam penelitian ini.

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Makin besar variabel motivasi maka semakin besar juga kenaikan variabel kinerja karyawan. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel motivasi reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung.

Asumsi ini tidak sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid dan Indra Januar Rukmana (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta”, yang menjelaskan hasil dari penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Varibael kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel peatihan kredibel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofiar, Maswarni, dan Novia Susanti (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan

nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel peatihan kredibel.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Varibael kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel peatihan kredibel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere, Riane Johnly Pio, dan Johny Revo Elia Tampi (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado”. Hasil menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien determinasi yang bernilai positif dan signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 61,9%, dan ada 38,1% ditentukan oleh faktor lain.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Varibael motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, dengan derajat signifikan lebih kecil dari pada derajat signifikan yang ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahrial Syah, Luis Marnisah, dan Fakhry (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwangi”. Hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola kompetensi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja melalui uji F yang dimana menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel, dengan koefisien determinasi yang menunjukkan angka tinggi.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi kerja dan Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah” yang telah disampaikan oleh penulis maka kesimpulan yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja

Penilaian motivasi kerja dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai indikatornya adalah gaji (salary), supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan (recognition), dan keberhasilan (achievement). Motivasi memberi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, karena secara psikologi manusia membutuhkan dorongan sebagai kekuatan dalam melakukan hal yang terbaik dalam hidupnya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seorang, sehingga dalam pekerjaan juga karyawan membutuhkan motivasi kerja sebagai kekuatan atau semangat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Penelitian ini menggambarkan hubungan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin besar kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin besar pula peningkatan kinerja yang dapat terjadi. Dapat dikatakan bahwa keterampilan (Skill), pengetahuan, konsep diri (sikap), sifat (triad), dan motif menjadi indikator atas kompetensi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pula bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik. Memiliki skill baik karena pengalaman maupun karena pelatihan serta pengetahuan mengenai pekerjaan tentunya akan lebih mudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang diberikan. Ketenangan secara psikologis juga dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dapat terjadi dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Penelitian ini menggambarkan hubungan yang searah antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Kerja

Pengelolaan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas valid untuk digunakan sebagai indikator. Kompensasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena

dengan hadirnya kompensasi maka dapat memicu semangat karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini digambarkan hubungan yang searah antar kompensasi dan kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah, memberi perhatian dari segi pemberian motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk dorongan dapat berupa fisik maupun non fisik, sehingga dapat memberi semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu pihak manajemen juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan yang berupa skill dan pengetahuan. Selain itu perlu juga memperhatikan aspek psikologinya dalam hal ini kematangan emosional sehingga memiliki sikap yang tenang. Dalam proses perekrutan karyawan hendaknya memperhatikan kompetensi kerja yang dimiliki calon karyawan sehingga perusahaan dapat memaksimalkan tujuan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak terlalu kompeten, hendaknya mendapatkan perhatian khusus dalam peningkatan kompetensinya. Pemberian pelatihan serta pendidikan dapat menjadi solusi dalam peningkatan kompetensi karyawan. Dalam aspek kompensasi pihak manajemen perusahaan hendaknya memberi keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah kesesuaian antara apa yang diberikan karyawan dalam kerjanya dengan apa yang diberikan perusahaan untuk menghargai itu. Memberi insentif atau bonus pada karyawan yang berprestasi tentunya hal yang dapat dimaklumi, mengingat income perusahaan berasal dari prestasi kerja karyawan.
2. Selanjutnya pihak manajemen PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Proyek Pembangunan Bendungan Bener Paket II di Kab. Purworejo, Jawa Tengah, memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja yang tidak termasuk dari subjek penelitian ini.
3. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terkhusus ilmu manajemen peneliti berharap adanya kebaruan dalam penelitian yang merupakan batasan-batasan dari penelitian ini, karena penulis sadar akan banyaknya kekurangan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Anthony dan Govindarajan. (2015). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Augusty, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Dewanti, Kartika. (2015). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan PT BPR Daya Ekonomi Pakem". Tesis Tidak diterbitkan. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Dharma, Surya. (2016). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Progam Pascasarjana FISIP.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2016). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41
- Eko Muryanto. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Skripsi tidak diterbitkan. UNS
- Eva Kris Diana Devi. (2015). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)". Tesis. Universitas Diponegoro.
- Fadhililah Dali Putra. (2014). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014) Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghomes, Faustino Cardoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.,Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T., Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi II, Cetakan Keempat Bela. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Handoko, T., Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Handoko, T., Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber DayaManusia.Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Handoko, T., Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFEE
- Handoko, T., Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Hartono. (2016). “Pengaruh Kepuasan Komunikasi Dalam Kegiatan Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar”. Thesis Tidak Diterbitkan. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo